

**ESCOLA SUPERIOR ABERTA DO BRASIL – ESAB
CURSO DE LATO SENSU EM COMPORTAMENTO
ORGANIZACIONAL E GESTÃO DE PESSOAS**

CLÁUDIO MUSTEFAGA

**A CONTRATAÇÃO DE MOTORISTAS TERCEIRIZADOS NO
SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA
Eficiência na gestão ou mais um “cabide de emprego” no setor
público.**

**BRASÍLIA-DF
2009**

CLÁUDIO MUSTEFAGA

**A CONTRATAÇÃO DE MOTORISTAS TERCEIRIZADOS NO
SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA
Eficiência na gestão ou mais um “cabide de emprego” no setor
público.**

Monografia apresentada a ESAB – Escola
Superior Aberta do Brasil, sob a orientação
da professora Beatriz Christo Gobbi.

BRASÍLIA-DF

2009

CLÁUDIO MUSTEFAGA

**A CONTRATAÇÃO DE MOTORISTAS TERCEIRIZADOS NO
SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA:
Eficiência na gestão ou mais um “cabide de emprego” no setor
público.**

Aprovada em dede 2009.

**BRASÍLIA-DF
2009**

À minha família que tanto me dá alegria e me incentiva a continuar na caminhada da vida. À minha mãe que é uma heroína por ter conseguido criar quatro filhos sozinha. A Deus por ter me dado a oportunidade de estar aqui.

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora Beatriz Christo Gobbi que foi de fundamental importância para a conclusão deste trabalho e a todos que contribuíram de alguma forma para que esse sonho se realizasse.

LISTA DE ABREVIATURAS

ART.	ARTIGO
CNH	CARTEIRA NACIONAL DE HABILITAÇÃO
CNPJ	CADASTRO NACIONAL DE PESSOA JURÍDICA
CTB	CÓDIGO DE TRÂNSITO BRASILEIRO
CTRP	COORDENADORIA DE TRANSPORTE
DF	DISTRITO FEDERAL
FGTS	FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO
GAS	GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE DE SEGURANÇA
INSS	INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL
LTDA	LIMITADA
QTDE	QUANTIDADE
SAF	CENTRAL DE ATENDIMENTO DE SERVIÇOS
STF	SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL
STJ	SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA
TST	TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1- DISTRIBUIÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO REFERENTE AO CONTRATO STJ 030/07.....	42
QUADRO 2 - QUANTIDADE DE PROFISSIONAIS NECESSÁRIOS AO PREENCHIMENTO DOS POSTOS DE TRABALHO E LOTAÇÃO.....	44
QUADRO 3 - DISTRIBUIÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO DO CONTRATO STJ 150/2006.....	48

RESUMO

O presente trabalho busca analisar o processo de terceirização do quadro de motoristas do Superior Tribunal de Justiça, tendo em vista que as organizações públicas e privadas estão recorrendo a este instituto para adequarem-se à nova realidade mundial. A terceirização tem o condão de “enxugar a máquina administrativa, repassando para terceiros especialistas as atividades que não fazem parte da sua atividade principal. Recentemente o Tribunal passou por uma reestruturação em seu organograma funcional, extinguindo o quadro de motoristas, tendo então que recorrer à iniciativa privada para a consecução dessa atividade. O nepotismo no serviço público é um mau que assola a sociedade, pois busca o favorecimento pessoal em detrimento ao benefício da coletividade. O foco deste trabalho é averiguar se o processo de terceirização dessa atividade significou uma eficiência na gestão do transporte no STJ ou se foi mais um “cabide de emprego” no setor público.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. O SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA	12
3. TERCEIRIZAÇÃO	15
3.1. CONTEXTO HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO	17
3.2. ASPECTOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO	17
3.3. ASPECTOS NEGATIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO	20
3.4. A TERCEIRIZAÇÃO E OUTRAS FORMAS DE PARCERIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	22
3.4.1. O nepotismo no serviço público	25
3.5. A TERCEIRIZAÇÃO E O SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA	29
3.6. ANALISANDO A TERCEIRIZAÇÃO DO QUADRO DE MOTORISTAS NO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA	31
4. O SERVIÇO DE TRANSPORTE NO STJ	33
4.1 OS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO DO QUADRO DE MOTORISTAS DO STJ E SUAS PECULIARIDADES	34
4.2 O PROCESSO DE SELEÇÃO DOS MOTORISTAS TERCEIRIZADOS	39
4.3 A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS REFERENTES AO CONTRATO STJ 030/2007	42
4.3.1. Dos requisitos para ocupar o posto de trabalho referente ao contrato STJ 030/2007	46
4.4. A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS REFERENTES AO CONTRATO STJ 150/2006	47
4.4.1 Dos requisitos para ocupar o posto de trabalho referente ao contrato STJ 150/2006	51
5. OS GESTORES DE CONTRATOS NO STJ	53
5.1. ENTREVISTA COM O GESTOR DO CONTRATO STJ 150/2006	54
5.2. ENTREVISTA COM O GESTOR DO CONTRATO STJ 030/2007	58
6. A QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS PELOS MOTORISTAS TERCEIRIZADOS	59
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
8. BIBLIOGRAFIA	64

1. INTRODUÇÃO

Palavras-chave: Terceirização; Eficiência; Favorecimento pessoal.

O presente trabalho tem como objetivo analisar o processo de terceirização do quadro de motoristas do Superior Tribunal de Justiça, averiguando os motivos que levaram o Tribunal a recorrer a esse instituto bem como a seriedade na seleção dos candidatos a ocuparem os postos de trabalho.

O Superior Tribunal de Justiça, foi criado pela Constituição de 1988, com o objetivo de desafogar a justiça brasileira, mais especificamente o Supremo Tribunal Federal que se via sufocado ante a grande quantidade de processos tramitando naquela Casa.

As organizações estão a cada dia ficando mais especialistas e para isso estão repassando a diversas outras empresas partes de suas atividades, mais especificamente as atividades meio. Esse instrumento de se repassar a outras empresas partes de suas atividades recebe o nome de terceirização e tem como princípio a aquisição de bens e mão de obra especializada agregando valor a atividade principal da empresa contratante.

A terceirização surgiu nos Estados Unidos, mais especificamente na Segunda Guerra Mundial quando as indústrias bélicas se viram obrigadas a repassarem a outras empresas suas atividades meio. No Brasil a terceirização aconteceu por volta dos anos 50 (cinquenta) com a implantação das indústrias automobilísticas que repassavam a diversas outras empresas a fabricação dos componentes para a montagem dos veículos.

O STJ utiliza o instituto da terceirização para suprir suas necessidades, adquirindo na iniciativa privada bens e serviços para o perfeito funcionamento da estrutura organizacional, facilitando a prestação jurisdicional à sociedade.

Em 2006 o Superior Tribunal de Justiça formalizou dois contratos com a iniciativa privada para o fornecimento de mão obra especializada na condução de veículos. O primeiro contrato é referente a apoio administrativo na condução de veículos de Autoridades e o segundo referente a apoio administrativo na condução de veículos e outros expedientes. A justificativa para ambos contratos foi suprir a lacuna na prestação de tal serviço já que o quantitativo de motoristas efetivos no Tribunal está bastante reduzido após a transformação do referido cargo.

O repasse desse setor para a iniciativa privada significou uma eficiência na gestão do transporte no Superior Tribunal de Justiça ou apenas foi mais uma forma de burlar a legislação com o objetivo de favorecimento pessoal? A seleção dos candidatos a ocuparem os postos de trabalho seguiu a critérios específicos ou foram deixados em segundo plano? Essas indagações foram os motivos que me levaram a escolha deste tema e é o que se espera descobrir com o presente trabalho.

É importante que se verifique quão eficiente está sendo o processo de terceirização do quadro de motoristas do STJ, pois comumente vemos o favorecimento pessoal sobrepondo-se ao interesse coletivo.

A relevância deste tema se dá devido aos esforços concebidos para a erradicação do nepotismo no serviço público, tendo como ponto de partida a edição da súmula vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal, que proíbe a nomeação de cônjuge ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade até o terceiro grau na Administração Pública direta e indireta de qualquer dos poderes.

Esta pesquisa servirá de fonte de informação para os interessados em analisar como se deu o processo de terceirização e a seriedade no preenchimento dos postos de trabalho.

Este trabalho é relevante para o Superior Tribunal de Justiça que poderá verificar até que ponto a terceirização do quadro de motoristas desta Casa significou em ganho de eficiência na gestão do transporte de diversos e de autoridades.

Serão analisados os motivos que levaram o STJ a buscar na iniciativa privada empresas que pudessem fornecer mão de obra especializada para a condução de veículos e outros expedientes.

A pesquisa refere-se especificamente a análise dos contratos STJ 150/06 sobre a contratação de Motoristas de Autoridades e STJ 030/07 referente a apoio administrativo na condução de veículos e outros expedientes.

Os referidos contratos foram minuciosamente estudados para a consecução deste trabalho. A bibliografia sobre o tema foi consultada para o embasamento teórico. Houve observação informal no ambiente de trabalho para analisar a rotina dos profissionais contratados. Foram colhidos dados de uma pesquisa de satisfação realizada pela Coordenadoria de Transporte para verificar a eficiência do serviço prestado. Por fim foi entrevistado o gestor do contrato STJ 150/06 que esclareceu pontos importantes sobre o serviço terceirizado.

2. O SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

A convivência em sociedade requer dos indivíduos um padrão harmônico em suas relações, e para regular essa convivência dispomos de uma gama de leis que regem essa interação entre os indivíduos. A interação entre pessoas naturalmente gera conflitos, que em grande parte necessitam da intervenção do Estado para dirimi-los. O Estado dispõe de toda uma estrutura jurisdicional que a sociedade pode utilizar para fazer valer seus direitos e é no topo dessa estrutura que situa-se o Superior Tribunal de Justiça como instância superior das questões infraconstitucionais.

Existe toda uma estrutura para que o Tribunal consiga prestar eficazmente sua missão, desde a jardinagem até a assessoria dispensada aos Ministros. Nesta estrutura que é formada por servidores, prestadores de serviços, ocupantes de cargos em comissão e Ministros, o Tribunal julgou no ano de 2008¹ o quantitativo de 354.042 (trezentos e cinquenta e quatro mil e quarenta e dois) processos, com uma alta em relação ao ano anterior de 7,2% (sete vírgula dois por cento).

A criação do STJ teve como objetivo principal, desafogar a justiça brasileira, mais especificamente o Supremo Tribunal Federal, que se via sufocado ante o grande número de processos tramitando naquela Casa. A Corte Suprema como guardião da Constituição Federal, vinha absorvendo as causas infraconstitucionais, daí a necessidade de se criar um tribunal que fizesse às vezes da Suprema Corte em questões infraconstitucionais.

Teixeira (1991, p. 83), nos dá sua contribuição sobre a criação do STJ e as atribuições absorvidas por ele quando diz que:

A Constituição de 1988, como é sabido, limitou o Supremo Tribunal Federal (STF), praticamente, às atribuições jurídico-políticas de uma Corte Constitucional, conferindo ao novo Tribunal, que é o Superior Tribunal de Justiça (STJ), O julgamento, em recurso especial, do contencioso da lei federal.

¹ www.jusbrasil.com.br/noticias/673135/numero-de-processos-julgados-pelo-stj-triplicou-em-dez-anos-mostra-relatorio (acesso em 11/05/2009)

A morosidade na prestação jurisdicional e as críticas fervorosas da sociedade e dos advogados por uma prestação jurisdicional mais célere foram alguns dos fatores que levaram os legisladores a criarem o Superior Tribunal de Justiça como instância superior da Justiça Comum, isto é da Justiça Federal e da Justiça Estadual não especializada.

O Superior Tribunal de Justiça, conforme dispõe seu Regimento Interno (2009) é composto de trinta e três Ministros togados, funcionando em Plenário, Corte Especial e por turmas e seções especializadas. Tem jurisdição em todo o território nacional com sede em Brasília e representações em São Paulo e Rio de Janeiro. Junto ao Tribunal funciona o Conselho da Justiça Federal com atribuições orçamentárias e administrativas da Justiça Federal de primeiro e segundo grau.

O Superior Tribunal de Justiça, dispõe de 2.626 cargos efetivos, sendo 988 de Analistas Judiciários, 1673 de Técnicos Judiciários e 1 de Auxiliar Judiciário. A distribuição desses cargos se dá conforme as necessidades das diversas seções que compõem o Tribunal.

Sobre o preenchimento dos cargos na Administração Pública a Constituição Federal no inciso II do art. 37, institui que “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego [...]”².

Além dos cargos efetivos, o STJ utiliza a prerrogativa da terceirização para prover atividades que não fazem parte da sua área fim. Como exemplos dessas áreas terceirizáveis podemos citar os serviços de limpeza, jardinagem, copa, vigilância, lavagem de veículos, mensageria, e etc.

Desde 2006 o Tribunal vem terceirizando seu quadro de motoristas com dois contratos distintos, o primeiro referente à condução de veículos de Autoridades e

² www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm (acesso em 04/05/2009)

o segundo a prestação de serviços de apoio administrativo na área de condução de veículos e outros expedientes.

3. TERCEIRIZAÇÃO

As organizações sejam públicas ou privadas estão a cada dia inovando e procurando novas formas de gestão que as tornem mais eficientes. Na busca constante dessa eficiência utilizam diversas formas de parcerias como a concessão, permissão, franquia, terceirização, e etc. Cada qual com suas características e peculiaridades. A nova ordem administrativa que a Globalização e a Era do Conhecimento impõe as empresas não deixa dúvida, ou as empresas tornam-se “enxutas” com foco no cliente e na atividade principal ou certamente estarão fadadas ao fracasso.

Neste cenário a terceirização surge como alternativa de flexibilização na condução eficaz das organizações, possibilitando o atingimento dos objetivos organizacionais. A terceirização nada mais é do que repassar para terceiros especialistas as atividades que não fazem parte da atividade principal da empresa. Essa transferência pode envolver o fornecimento de bens, a prestação de serviços especializados e em alguns casos ambos.

Na hora de terceirizar, a empresa deve ter um cuidado especial com a elaboração do contrato, definindo os direitos e obrigações da contratada e contratante. A atividade fim da contratada deve casar com a atividade meio da contratante.

Estrategicamente falando, para que o objetivo seja alcançado com a terceirização contratado e contratante devem obter lucro com a empreitada em um verdadeiro sistema de ganha-ganha, pois se um dos lados ficar prejudicado, consequentemente, o objeto do contrato também será prejudicado por que as empresas existem para obterem lucro e se este objetivo é rompido fica impossibilita de manter suas atividades. Portanto, empreendedores inteligentes sabem que a verdadeira parceria existe quando ambos ganham.

Conceituando a terceirização, Cardone diz que (apud CAMPOS, 2006, p.14) “terceirização identifica o fenômeno de transferência da produção de bens ou serviços para outra empresa ou pessoa que não aquela que primitivamente os

produzia”. Segundo Saad (apud, CAMPOS, 2006 P. 14) “significa a realização, por um terceiro, de atividade-fim ou atividade-meio da empresa contratante”.

Campos (2006, p.15) ensina que terceirização é:

[...] a transferência para uma empresa de prestação de serviços especializados, dos serviços não ligados ao objetivo econômico da empresa contratante, vindo os serviços a se realizar através dos empregados da empresa contratada, dentro ou fora da empresa contratante.

Giosa (apud, DI PIETRO, p. 174) a define como:

[...] um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros – com os quais se estabelece uma relação de parceria – ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua.

Sobrinho (2008, p. 78) também dá sua contribuição dizendo que:

Terceirizar é a estratégia empresarial que consiste em uma empresa transferir para outra, e sob o risco desta, a atribuição, parcial ou integral, da produção de uma mercadoria ou realização de um serviço [...]

Portanto, terceirizar significa estratégia empresarial no sentido da empresa ficar mais enxuta, flexível e menos burocrática, focando todas as suas forças em sua atividade-fim.

Na atualidade, onde as mudanças ocorrem a uma velocidade sem precedentes, empresas que não adotarem formas inteligentes de gestão, ficarão obsoletas e consequentemente terão dificuldades de sobrevivência em um futuro próximo – para não dizer no presente. Não basta ter capital e um aparato tecnológico de primeiro mundo, estes recursos devem estar alinhados a uma gestão inovadora e voltada para a eficiência e eficácia empresarial. Na atualidade sobressaem-se empresas que procuram adaptar-se as mudanças ambientais e as necessidades dos clientes.

A terceirização é uma ferramenta de gestão inovadora que a Administração Pública e privada vem se valendo para alcançar seus objetivos organizacionais

de modo que não desperdice esforços com atividades que não correspondam à atividade principal da empresa, repassando-as para terceiros/parceiros especialistas.

3.1. CONTEXTO HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização surgiu nos Estados Unidos com a Segunda Guerra Mundial, exigindo dos fabricantes de material bélico uma maior eficiência em sua produção. No Brasil, o grande impulsionador dessa prática administrativa foi a implantação das empresas automobilísticas, que utilizaram este instituto para repassar a diversas outras empresas a fabricação de peças e acessórios para a montagem dos veículos.

O setor público vem utilizando rotineiramente a contratação de empresas prestadoras de serviços e/ou fornecimento de bens para a consecução de suas atividades. Desde 1967 quando da publicação do Decreto-Lei nº 200/67, dispondo sobre a Reforma Administrativa Federal, que estabeleceu normas quanto a descentralização das atividades desenvolvidas pela Administração Pública e posteriormente com os enunciados nº 256 e 331 do TST, que ampliou o instituto da terceirização para outros ramos de atividades, inclusive para o setor público.

3.2. ASPECTOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização está sendo utilizada em larga escala como alternativa estratégica na busca de um diferencial entre as empresas. É inegável que essa prática administrativa trás inúmeras vantagens para as organizações que a implementam com eficiência.

As empresas devem focar seus esforços em sua atividade fim, concentrando-se na razão de ser da instituição e deixando para terceiros especialistas as demais atividades.

As organizações do século XXI precisam ter a capacidade de se adaptarem as mudanças ambientais de forma ímpar, pois a concorrência é global e as empresas que não estiverem preparadas para enfrentar essa concorrência terão dificuldades em continuar no mercado.

A terceirização tem o condão de diminuir o tamanho da máquina administrativa, deixando a empresa flexível, menos burocrática e altamente especializada em sua atividade principal.

Como vantagem dessa prática administrativa, tem-se a liberação de pessoal, móveis, imóveis, maquinário, veículos, espaço físico, e etc. Esses recursos podem ser investidos em outras áreas ligadas à atividade principal da empresa.

A terceirização, se bem implementada, tem o fito de criar um ambiente de trabalho agradável e propício a inovações, incentivando os colaboradores a se especializarem, contribuindo para o alcance dos objetivos da empresa.

Com a terceirização há a especialização das atividades meio, pois serão especialistas que terão a atribuição de executar essas atividades, em contrapartida a qualidade do produto ou serviço tende a aumentar, pois os esforços da empresa estarão concentrados em sua atividade fim.

Empresas que terceirizam a fabricação de determinados bens ganham com a redução de seus estoques, pois trabalham com o estoque do parceiro/fornecedor. O capital destinado à manutenção desses estoques agora ganha outra finalidade, como investimentos em áreas prioritárias e/ou estratégicas da empresa.

A terceirização estimula o estabelecimento de novas micros, pequenas e médias empresas prestadoras de serviços e/ou fornecimento de bens, ocasionando uma

saudável concorrência entre essas empresas, por conseguinte, menor preço e maior qualidade na prestação do serviço e/ou fornecimento de bens.

Leiria. Saratt (1995) nos apresenta uma lista de vantagens na implantação da terceirização:

- Diminuição do desperdício;
- Aumento da qualidade;
- Integração na comunidade;
- Sinergismo das atividades fim; diminuição das atividades meio administradas sem ganho de especialidade;
- Melhoria do perfil do administrador;
- Diminuição da corrupção interna e externa;
- Diminuição do poder “político” interno;
- Aumento da especialização;
- Aumento do lucro;
- Favorecimento da economia de mercado;
- Liberação da criatividade;
- Otimização dos serviços;
- Soma da qualidade nas atividades meio e fim;
- Melhor administração do tempo da empresa;
- Melhoria da imagem institucional;
- Obtenção de efetividade;
- Redução dos níveis hierárquicos;
- Redistribuição de renda;
- Criação de emprego e empresas mais estáveis;
- Agilidade nas decisões;
- Aumento de produtividade;
- Aumento de competitividade;
- Diminuição do corporativismo;
- Diminuição do passivo trabalhista;
- Maior satisfação interpessoal dos empregados;

- Custos equilibrados do mercado de mão-de-obra;
- Melhor comunicação interna;
- Reavaliação das necessidades;
- Diminuição das reclamações trabalhistas;
- Redução do quadro direto de empregados;
- Aumento da agilidade da organização;
- Aumento da motivação e;
- Aumento de empregos especializados.

Como visto, a terceirização é uma prática inovadora de gestão com diversas vantagens. O importante é que a organização faça um estudo para identificar as áreas que podem ser terceirizadas e planeje minuciosamente a implementação para que realmente obtenha o retorno esperado.

3.3. ASPECTOS NEGATIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Como toda e qualquer estratégia empresarial, a terceirização também tem seus aspectos negativos. Na hora da implantação o empreendedor deve ficar atento aos perigos que estão por trás do processo.

O processo de terceirização trás implícito para os funcionários da empresa a possibilidade de demissão. Essa possibilidade faz com que os integrantes da organização não colaborem com a implantação, ou até mesmo sabotem o processo, pois a novidade ameaça a sua estabilidade e isso por si só é motivo suficiente para tal reação.

A maturidade da organização tanto em termos de recursos humanos, quanto de estrutura organizacional, deve ser analisada para que o processo de implantação seja frutífero, pois frequentemente, ocorrem frustrações em processos por imaturidade da organização e dos Administradores.

A escolha do parceiro certo é fundamental para que a terceirização consiga alcançar seus objetivos. No setor privado essa escolha é facilitada por que não está vinculado ao menor preço oferecido no mercado que em muitos casos oferece um serviço de baixa qualidade.

Na iniciativa pública a questão é um pouco mais complexa, pois a terceirização é regida pela Lei 8.666/93³, que dispõe sobre as licitações e contratos da Administração Pública, sendo que à Administração não pode direcionar o edital a nenhum dos concorrentes. Torna-se vencedor a empresa que oferecer o menor preço e que preencha os requisitos do edital.

O setor público utiliza rotineiramente a terceirização tradicional como forma de declarar o vencedor da licitação. Nessa modalidade o preço é fator fundamental para determinar o vencedor sem levar em consideração as características do produto ou serviço, desde que este esteja dentro do estabelecido no edital. Di Pietro explana esses perigos com maestria (2002, p. 174):

Na terceirização **tradicional**, “o preço é decisivo para a transferência”, o que pode permitir distorções: “comportamentos simulados para preservar interesses individuais; utilização de mão-de-obra não especializada, gerando resultados técnicos insatisfatórios e inexpressivos; exploração econômica de mão-de-obra, estimulando a desmotivação, baixa produtividade, alta rotatividade e reclamações trabalhistas; descumprimento de obrigações trabalhistas como fonte de renda; taxa de administração incompatível com os custos operacionais, salários pagos e encargos sociais; interferências da contratante na administração da atividade terceirizada para obter um mínimo de qualidade”.

Leiria. Saratt (1995), lista algumas desvantagens:

- Aumento do risco a ser administrado;
- Dificuldades no aproveitamento dos empregados já treinados;
- Demissões na fase inicial;
- Mudanças na estrutura do poder;
- Falta de parâmetro de preços nas contratações iniciais;

³ www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm (acesso em 11/05/2009)

- Custo das demissões;
- Desgaste na relação com os sindicatos;
- Má escolha de parceiros;
- Má administração do processo;
- Aumento da dependência de terceiros.

Então, como se verifica, a terceirização é uma prática de gestão administrativa que requer cuidados especiais em sua implantação, exigindo dos gestores uma análise minuciosa das necessidades e das condições da empresa, principalmente em relação a maturidade organizacional, para que o retorno esperado com a empreitada seja alcançado.

3.4. A TERCEIRIZAÇÃO E OUTRAS FORMAS DE PARCERIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Administração Pública, assim como a iniciativa privada, vem utilizando-se da terceirização com o objetivo de diminuir o tamanho da máquina administrativa, e também como uma forma de privatizar algumas atividades, que antes eram atribuições do Estado, ficando este, com a função de gestor e fiscal do fiel cumprimento do contrato.

Nesse sentido, Di Pietro (2002, p. 173) afirma que:

[...] a Administração Pública moderna busca a parceria com o setor privado para a realização de suas atividades. Pode-se dizer que a terceirização constitui uma das formas de privatização (em sentido amplo) de que vem se socorrendo a Administração Pública.

Sendo assim, no setor público a terceirização é uma forma do Estado reduzir seu tamanho, passando para terceiros as atividades que fazem parte do objeto estatal, buscando um aumento na qualidade dos serviços prestados com uma relativa economia nos cofres públicos. A terceirização também tem o condão de

enxugar a máquina administrativa, ficando mais flexível e adaptável às mudanças ambientais que economia globalizada impõe as empresas.

Como no setor privado, o Estado também não consegue prestar eficientemente todas as atividades que dele se espera, tendo em vista a enorme gama de obrigações ligadas à máquina estatal. Para administrar essa situação o Estado lança mão de alguns institutos como a privatização, concessão, permissão, franquia e terceirização.

A privatização ocorre quando o Estado vende empresas estatais para a iniciativa privada, tornando-as empresas privadas. Nos anos 90 ocorreu no Brasil um grande processo de privatização, onde várias empresas foram vendidas para a iniciativa privada. O objetivo dessas privatizações foi diminuir as atribuições do Estado repassando para a iniciativa privada empresas que não estavam dando lucro. Rojas, (apud, DI PIETRO, 2002, P.18) relata que privatizar é “a redução da atividade pública na produção e distribuição de bens e serviços, mediante a passagem (por vezes, a devolução) dessa função para a iniciativa privada”.

A concessão de serviço público ocorre quando o Estado concede a um concessionário o direito de explorar comercialmente serviços prestados a terceiros, mediante paga em seu favor, com o objetivo de se fazer as funções do Estado. Para Celso Antônio Bandeira de Mello⁴, a concessão:

[...] é o instituto através do qual o Estado atribui o exercício de um serviço público a alguém que aceite prestá-lo em nome próprio, por sua conta e risco, nas condições fixadas e alteráveis unilateralmente pelo Poder Público, mas sob garantia contratual de um equilíbrio econômico-financeiro, remunerando-se pela própria exploração do serviço, em geral e basicamente mediante tarifas cobradas diretamente dos usuários do serviço.

A concessão de serviço público pode ocorrer também quando o Estado concede a um concessionário a execução de uma obra pública, para que, após a conclusão da obra, esse a explore comercialmente por um determinado tempo.

⁴ www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2658/Sobre-a-concessao-e-permissao-de-servicos-publicos (acesso em 06/05/2009).

Como exemplo, podemos citar a construção de uma rodovia e a conseqüente cobrança de pedágio.

A permissão pode ser tanto de serviço público quanto de uso público. A permissão de serviço público ocorre quando o Estado passa para um particular, sob algumas regras, a execução de algum serviço público. Di Pietro (2002, p.128) designa que é “[...] o ato administrativo unilateral, discricionário e precário, gratuito ou oneroso, pelo qual a Administração Pública faculta ao particular a execução de serviço público [...]”.

A permissão de uso ocorre quando o Estado faculta a um particular a utilização privativa de um bem público.

A franquia não é muito utilizada na Administração Pública, pois apesar de não haver impedimentos do ponto de vista jurídico, do ponto de vista da conveniência e oportunidade gera algumas duvidas, já que na franquia ocorre o repasse do franqueador ao franqueado de toda uma estrutura e métodos de trabalho para a execução de uma certa atividade, sendo que, um dos objetivos da descentralização das atividades prestadas pelo Estado, é a desburocratização, o que não ocorre com a franquia, já que o serviço deve ser prestado conforme o franqueador, ou seja, o Estado (Di Pietro, 2002).

A terceirização vem sendo utilizada em larga escala na Administração Pública, repassando para a iniciativa privada parte das atividades prestadas pelo ente público, mais especificamente atividades que não sejam prioritárias do Estado.

Para alguns especialistas, a terceirização no setor público soa como uma forma do Estado burlar a obrigatoriedade da realização de concurso público para a consecução de suas atividades. Outra questão que salta aos olhos, é a prática do apadrinhamento neste tipo de contratação com a indicação ao ocupante do posto, independentemente se preenche ou não os requisitos do cargo.

Di Pietro (2002), nos ensina que a Constituição, no seu art. 37, inciso II, exige que a investidura em cargos, empregos ou funções se dê sempre por concurso

público. Também nos ensina que a terceirização não protege o interesse público, mas, ao contrário, favorece o apadrinhamento político, abrindo uma brecha na exigência constitucional de concurso público para preenchimento de cargos na Administração Pública.

3.4.1- O nepotismo no serviço público

O nepotismo vem ganhando grande ênfase na mídia após a edição da súmula vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal, que proíbe a contratação de parentes no serviço público em linha reta, colateral ou por afinidade até o terceiro grau. O nepotismo é o favorecimento de parentes para ocuparem cargos, que a princípio, não seja obrigatório o requisito do concurso público de provas e títulos como prevê a Constituição Federal.

Vejamos o texto da súmula vinculante nº 13⁵ do Supremo Tribunal Federal:

A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica, investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício do cargo em comissão ou de confiança, ou, ainda, de função gratificada na Administração Pública direta e indireta, em qualquer dos Poderes da União, dos Estados e do Distrito Federal e dos municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal

Após a edição dessa súmula a prática do nepotismo nos três poderes está definitivamente proibida e cabe aos Presidentes dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário tomarem as providências para coibir essa prática nefasta e punir seus agentes que por ventura insistam em utilizá-la.

A Carta da República do Brasil de 1988, capítulo VII, estabeleceu em seu art. 37 que “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de

⁵ www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumulaVinculante&pagina=sumula_001_014
(Acesso em 25/06/2009)

legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência [...]”, tendo como objetivo disciplinar a Administração Pública quanto a alguns princípios éticos e morais.

O princípio da legalidade inserido no texto constitucional com fundamento no inciso II do art. 5º da mesma Carta prevê que a ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de Lei expressa. Analisando-se pormenorizadamente esse inciso, verifica-se que para o cidadão comum tudo o que não é proibido é permitido, enquanto que para a Administração Pública tem-se o oposto, no sentido de que à Administração Pública só é permitido fazer o que está instituído em Lei.

A diferença daquele para esse é que naquele o cidadão pode fazer tudo o que a Lei não proíbe, enquanto nesse a Administração só pode fazer o que a Lei autoriza, então, após a edição da súmula vinculante nº 13 do STF, proibindo de uma vez por todas as contratações de parentes no serviço público, não há mais que se falar em legalidade nesse tipo de contratação.

O princípio da impessoalidade rege que o agente público deve agir sempre em prol da coletividade, seus atos devem buscar o interesse público, e não o particular, o agente está representando a entidade ao qual está vinculado, portanto suas ações são vinculadas ao interesse dessa entidade.

O princípio da moralidade diz respeito à ética e a moral que os Administradores devem ter no desempenho de suas funções. Versa sobre a conduta correta e honesta que o representante do Estado deve ter enquanto estiver à frente da instituição.

O princípio da publicidade rege que a Administração Pública é obrigada a dar publicidade a todos os seus atos, contratos ou instrumentos jurídicos, com o fim de tornar público a atuação estatal. Visa a transparência dos atos da Administração para que a sociedade possa exercer seu direito fiscalizador do poder público.

O princípio da eficiência está relacionado com a forma que o serviço público é prestado a sociedade. Inserido no texto constitucional com a aprovação da emenda constitucional 19/98, veio a exigir dos agentes públicos uma maior eficiência no desenvolvimento de suas atividades, como rapidez, economia, presteza, rendimento, perfeição e todas as outras habilidades que possam otimizar os resultados.

Portanto, como se verifica a prática do nepotismo na Administração Pública, visando apenas o interesse pessoal é totalmente incompatível com os interesses da sociedade, que espera do poder público uma prestação salutar de suas atividades, voltadas ao interesse do cidadão.

Além do nepotismo em sua forma primitiva, tem-se o nepotismo cruzado que consiste na contratação de parentes de outros agentes públicos, tendo em contrapartida a contratação de seus parentes por aqueles agentes públicos. O intuito desse cruzamento nas contratações é tentar burlar a fiscalização, já que os parentes dos outros não são parentes seus.

O clientelismo é uma outra cria do nepotismo que ocorre quando a nomeação se dá como de pagamento de um agente público a um particular que lhe prestou um favor pessoal. Geralmente isso acontece em épocas eleitorais como uma forma de recompensar as pessoas que trabalharam ou que investiram na campanha eleitoral. Como exemplos dessa prática, vemos rotineiramente pessoas nessa condição sendo nomeadas para assumirem cargos em empresas públicas ou de economia mista como recompensa pelos serviços prestados durante a campanha eleitoral.

Diga-se que a prática do nepotismo não é uma praga que assola apenas a Administração Pública, o setor privado também é vítima desse vírus maléfico e de difícil erradicação, mas é na máquina pública que podemos sentir com maior intensidade seus efeitos.

Os cargos em comissão é uma exceção à obrigatoriedade de concurso público para seu preenchimento, sendo de livre nomeação e exoneração, o problema é

que a Lei não estabelece que os ocupantes de cargos em comissão sejam tecnicamente aptos a exercerem a função.

Por serem considerados cargos de confiança, também não se pode exigir que seu preenchimento se dê simplesmente por meios técnicos, já que a confiança, como o próprio nome diz, é essencial à escolha do ocupante, então como resolver essa questão?

Existem duas vertentes sobre o preenchimento dos cargos em comissão: a primeira diz que não há problema que o cargo seja ocupado por parentes, desde que esses sejam tecnicamente capazes, prevalecendo o conjunto confiança/competência independentemente do grau de parentesco; a segunda que os parentes mesmo que tecnicamente capazes não devem ocupar cargos em comissão, a justificativa é que fere os princípios constitucionais da impessoalidade e moralidade.

A princípio as duas vertentes estão corretas, já que em ambas prevalece a questão da competência do ocupante do cargo, mas na prática a coisa não acontece desta forma, o que vemos corriqueiramente na mídia é a escolha se dando por afinidade ou parentesco, deixando em segundo plano a competência técnica. Por essa razão parece que a opção de vedar a contratação de parentes é mais adequada, pois elimina de vez a possibilidade do instituto do nepotismo prevalecer.

O concurso público é o meio mais democrático e eficiente que a sociedade e a iniciativa pública dispõe para preencher seu quadro de pessoal, pois está aberta a todos os que preencham os requisitos do edital, não há a possibilidade de favorecimento pessoal e a Administração consegue inserir em seu quadro de pessoal os candidatos tecnicamente mais bem preparados.

O nepotismo disfarçado que não chama a atenção da sociedade e da mídia está na terceirização, onde a pedido de alguém influente, os parentes ou amigos são contratados para prestarem serviços a determinado órgão sem que isso caracterize favorecimento pessoal.

Seguindo essa linha de raciocínio, muitos contratos de prestação de serviços terceirizados nada mais são do que um “cabide de emprego” no setor público. A justificativa desses contratos geralmente é a economia nos cofres públicos por supor-se que seja mais barato terceirizar do que nomear servidores concursados.

Vemos que mesmo com os esforços do Congresso e do Supremo Tribunal Federal, as brechas de que se valem os simpatizantes do nepotismo ainda não foram totalmente fechadas, já que existem outras formas de burlar a legislação, mas temos que reconhecer que foi um avanço significativo na tentativa de moralizar a Administração Pública.

3.5. A TERCEIRIZAÇÃO E O SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Criado pela Constituição Federal de 1988, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) é a corte responsável por uniformizar a interpretação da lei federal em todo o Brasil, seguindo os princípios constitucionais e a garantia e defesa do Estado de Direito. Para que essa Casa preste à sociedade uma Justiça célere e efetiva é preciso de todo um aparato físico, logístico, tecnológico e funcional que a possibilite cumprir seu papel jurisdicional e é nesse contexto que se insere a terceirização suprimindo as demandas do Tribunal.

Empresas estratégicas utilizam a terceirização em quase todas as atividades que não dizem respeito à sua atividade principal, são altamente especializadas e geralmente buscam parcerias com empresas que também tenham essas características.

O setor público como um todo vem utilizando largamente o instituto da terceirização para o alcance de seus objetivos. É difícil imaginar uma instituição pública que não repasse a terceiros alguma atividade ligada a sua estrutura, pois

por menor que seja, com certeza existem diversas atividades que podem ser repassadas a iniciativa privada.

O Superior Tribunal de Justiça, vem a cada dia implementando ações para otimizar seus processos internos e dinamizar sua atuação junta à sociedade. Nesse sentido, vem aumentando gradativamente a gama de parcerias firmadas com a iniciativa privada, deixando para outras tantas empresas tudo o que não faça parte da tramitação processual e dos julgamentos propriamente ditos. O objetivo desse repasse ao setor privado é deixar a estrutura do Tribunal mais enxuta e flexível para poder absorver as mudanças que estão acontecendo dentro do judiciário como um todo.

A iniciativa privada está presente no STJ na condição de prestadora de serviços e no fornecimento de bens, conforme dispõe a Lei 8.666/93. Este tipo de parceria se faz necessária para a consecução das atividades paralelas a atividade principal da instituição, como também para suprir o Tribunal de material de consumo que são utilizados no dia-a-dia de trabalho.

Em 2006 o Tribunal terceirizou seu quadro de motoristas devido ao aumento gradativo das solicitações de transporte e a diminuição do quadro de motoristas efetivos.

Não há dúvida que o caminho para se prestar um serviço eficiente e de qualidade a sociedade está em aumentar a especialização, enxugando a máquina estatal e fazendo uma reestruturação interna para melhor direcionar os recursos disponíveis.

O Superior Tribunal de Justiça está atento a essa nova forma de gestão e busca parcerias com a iniciativa privada para dinamizar suas atividades e conseguir dar a resposta que a sociedade cobra do judiciário.

3.6. ANALISANDO A MOTIVAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO DO QUADRO DE MOTORISTAS NO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

O Superior Tribunal de Justiça, passou e está passando por diversas transformações em seu quadro de pessoal e constantemente vem reestruturado a distribuição dos cargos em seu organograma funcional.

A Lei 9.421⁶, de 24 de dezembro de 1996, criou as carreiras dos servidores do Poder Judiciário e fixou os valores de suas remunerações. Posteriormente o STJ com a edição do Ato nº 487⁷, de 28 de dezembro de 1998, veio a fazer o enquadramento dos servidores nos seus respectivos cargos, divididos em classes, padrões e áreas de atividade.

Em 27 de junho de 2002, o então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, sancionou a Lei 10.475⁸, que reestruturou a carreira dos servidores do Poder Judiciário e da União. Em 19 de maio de 2004, o Ministro Presidente do Superior Tribunal de Justiça, publicou o Ato nº 124⁹, que alterou os cargos de Técnico Judiciário – Área de Serviços Gerais – Especialidade Transporte para Técnico Judiciário - Área Administrativa, sendo que, os remanescentes permanecerão em exercício até ocorrer a vacância.

Com a sanção da lei 11.416¹⁰, de 15 de dezembro de 2006, que em seu art. 17 instituiu a Gratificação de Atividade de Segurança – GAS, no percentual de 35% (trinta e cinco por cento) do vencimento básico, devido exclusivamente aos ocupantes dos cargos de Analista e Técnico Judiciários – Área Segurança, que estiverem em efetivo exercício da atividade de Segurança.

⁶ www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L9421impresao.htm (acesso em 12/05/2009)

⁷ http://bdjur.stj.gov.br/jspui/bitstream/2011/6882/1/ATO_487_28-12-1998.pdf (acesso em 12/02/2009, na Intranet do Superior Tribunal de Justiça)

⁸ www.planalto.gov.br/CCIVIL/LEIS/2002/L10475impresao.htm (acesso em 12/05/2009)

⁹ http://bdjur.stj.gov.br/jspui/bitstream/2011/1087/1/Ato_124_2004.pdf (acesso em 12/05/2009, na Intranet do Superior Tribunal de Justiça)

¹⁰ www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11416.htm (acesso em 12/05/2009)

Essa gratificação veio a complicar ainda mais a situação do quadro de motoristas do Tribunal, incentivando os Técnicos e Analistas Judiciários - Área Segurança, que exerciam a função de motorista, a voltarem a exercer a atividade de Segurança para receberem a gratificação correspondente.

O aumento constante do número de processos que chegam ao Tribunal está diretamente relacionado com o aumento do serviço de transporte requerido pelas diversas repartições que compõem esta Corte.

Os Gabinetes de Ministros, constantemente vinham tendo dificuldades em preencher a função de motorista com os servidores concursados, pelos motivos mais variados possíveis, tendo às vezes a recorrerem a outras instituições – como a Polícia Militar e o Exército – para que cedessem pessoal para ocupar a função.

Com esse quadro caótico, a Coordenadoria de Transporte do Superior Tribunal de Justiça não teve alternativa, senão procurar uma saída bastante utilizada em outras instituições que é a terceirização do quadro de motoristas. Essa terceirização se deu em dois contratos distintos: um para prestação de serviços de apoio administrativo na área de condução de veículos de autoridades; e outro para prestação de serviços de apoio administrativo na área de condução de veículos e outros expedientes.

Os referidos contratos, tanto um quanto o outro, tiveram o envio de seus projetos básicos à Secretaria de Administração e Finanças para a formulação do processo licitatório e consequente contratação, respectivamente em 20/04/2006 e 21/11/2006.

4. O SERVIÇO DE TRANSPORTE NO STJ

O serviço de transporte do Superior Tribunal de Justiça é executado por motoristas efetivos e terceirizados. Apesar do quadro de motoristas do STJ ter sido extinto, os remanescentes continuam exercendo suas atividades normalmente, sendo que esses cargos serão convertidos automaticamente para a área administrativa conforme for se dando sua vacância.

No Superior Tribunal de Justiça, existe a Coordenadoria de Transporte – CTRP, com a função de gerenciar todo o serviço de transporte do Tribunal, bem como as seções a ela vinculadas.

Junto à Coordenadoria de Transporte temos a Seção de Transporte que é responsável por controlar diretamente todo o fluxo de veículos da frota do STJ, bem como os terceirizados que prestam serviços a essa Seção.

A Seção de Atendimento de Veículos Leves está vinculada à Coordenadoria de Transporte e tem como funções básicas o controle dos abastecimentos da frota, a gestão dos contratos de seguro e fornecimento de combustíveis, atendimento aos acidentes de trânsito envolvendo veículos do Tribunal bem como o controle das infrações ao Código de Trânsito Brasileiro - CTB.

A Seção de Manutenção de Veículos cabe a manutenção preventiva e corretiva dos veículos do STJ, o controle do estoque de peças, bem como a gestão dos contratos de fornecimento de peças e de serviços de manutenção terceirizados.

O Superior Tribunal de Justiça disponibiliza aos seus servidores e estagiários transporte coletivo próprio, sendo prestado por motoristas terceirizados vinculados ao contrato STJ 030/07.

O Tribunal dispõe de uma frota de 154 (cento e cinquenta e quatro veículos) veículos entre caminhões, guincho, automóveis, ambulâncias e ônibus. Esses veículos são distribuídos no Tribunal conforme as necessidades dos diversos

departamentos que compõem o Tribunal. O serviço de transporte prestado pela Coordenadoria abrange todo o Tribunal sem distinção, sendo necessário apenas que se abra uma requisição de transporte na Central SAF para que a Coordenadoria tome as providências à execução do serviço requerido.

Os motoristas que atendem as solicitações de transporte são prestadores de serviço contratados pela empresa ganhadora da licitação, portanto, sem vínculo com o Tribunal, ficando a cargo da empresa contratada a administração desses profissionais, bem como as obrigações trabalhistas.

Os Gabinetes de Ministros são servidos por motoristas do quadro e por terceirizados, ficando a cargo do Gabinete a escolha entre um ou outro.

Os serviços prestados pela Coordenadoria de Transporte são os mais diversos possíveis, desde um simples serviço de leva e trás até a condução de uma autoridade.

4.1. OS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO DO QUADRO DE MOTORISTAS DO STJ E SUAS PECULIARIDADES

O Superior Tribunal de Justiça, como toda organização pública utiliza a terceirização para o fornecimento de mão de obra especializada e prestação de serviços que não fazem parte da sua atividade principal. Com a recente extinção do quadro de motoristas do STJ, a instituição não teve alternativa senão licitar a prestação de tal serviço que resultou em dois contratos distintos.

O contrato referente à condução de autoridades recebeu o número STJ 150/2006, sendo assinado em 11 de setembro de 2006, e o referente a serviços de condução de veículos e outros expedientes de número STJ 030/2007, assinado em 02 de março de 2007. Os contratos serão analisados simultaneamente, verificando-se suas peculiaridades e diferenças.

A empresa denominada ADSERVIS MULTIPERFIL LTDA, com CNPJ sob o nº 71.393.227/0001-92, e sede na capital mineira foi a ganhadora das licitações, oferecendo para ambos o menor preço - como determina a Lei de Licitações Públicas.

A modalidade de licitação dos contratos foi o Pregão Eletrônico, disciplinado pela Lei 10.520/02¹¹, e regulamentado pelo Decreto 5.450/05¹², em conformidade com a Lei 8.666/93¹³, que rege as licitações no âmbito da Administração Pública e dá outras providências.

Nos contratos estabelece-se a vigência de 12 (doze) meses para ambos, podendo, a critério da Administração, se satisfeita com a prestação dos serviços, serem prorrogados por iguais e sucessivos períodos até um montante de 60 (sessenta) meses. Como se verifica o Tribunal valeu-se dessa cláusula para prorrogar os contratos, pois ainda hoje estão em execução.

Os contratos destinam-se a condução de veículos automotores do Superior Tribunal de Justiça: um para condução de autoridades; e outro para condução de veículos e outros expedientes. Em ambos está especificado que a prestação se dará por meio de postos de trabalho e que em cada contrato um dos postos será preenchido por um supervisor que é o responsável direto por orientar os profissionais quanto às obrigações contratuais e a conduta ética e moral necessárias ao agente público¹⁴.

O contrato de transporte de veículos e outros expedientes – STJ 030/07 - tem um total de 50 (cinquenta) postos de trabalho, sendo 49 (quarenta e nove) motoristas e um supervisor. No contrato destinado ao Transporte de Autoridades – STJ 150/06 - está estimado um montante de sessenta e nove postos de trabalho, com um destinado ao supervisor. Aqui, tem-se uma interessante observação quanto

¹¹ www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10520.htm (acesso em 12/05/2009)

¹² www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5450.htm (acesso em 12/05/2009)

¹³ www.planalto.gov.br/ccivil/Leis/L8666cons.htm (acesso em 12/05/2009)

¹⁴ Agente público é qualquer pessoa que, a qualquer título, exerça uma função pública como representante do Estado, independentemente do vínculo firmado.

ao preenchimento dos postos de trabalho, que se dará conforme a necessidade do serviço, não sendo obrigatório o preenchimento de todos os postos.

A carga horária está estipulada em 44 (quarenta e quatro) horas semanais para ambos contratos, com a observação de que no contrato STJ 030/07, 10 (dez) postos de trabalho utilizam a escala de 12 x 36h, intercalados entre diurno e noturno, com o consequente adicional noturno.

A contratada deve substituir imediatamente o profissional que por qualquer motivo não se adequar ao posto de trabalho, ficando este impossibilitado de prestar novamente seus serviços ao STJ durante a vigência do contrato, mesmo que eventualmente em substituição.

Está estipulado que a contratada deve oferecer mensalmente reciclagem audiovisual aos seus profissionais e semestralmente realizar treinamento com carga horária mínima de 20 (vinte) horas. O objetivo desse treinamento está no aperfeiçoamento dos serviços prestados.

A contratada fornecerá aos seus profissionais os uniformes com as especificações técnicas e em quantidade estabelecida em contrato. O fornecimento desse material está condicionado a autorização prévia do STJ, quanto ao modelo e a qualidade do material fornecido.

Como garantia do fiel cumprimento das obrigações contratuais, existem cláusulas que condicionam o pagamento da fatura após a empresa apresentar os comprovantes de quitação dos encargos junto a Previdência Social - INSS e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS dos profissionais alocados nos postos de trabalho.

Para resguardar o ente federado, a Lei 8.666/93, em seu art. 56 § 1º inciso I, II e III estabelecem que poderá ser exigido caução como garantia do cumprimento do objeto contratado, desde que inserida no instrumento convocatório. Essa garantia foi estabelecida em 5% (cinco por cento) e deve ser entregue a contratante no prazo máximo de 20 (vinte) dias após a assinatura dos contratos.

O preço ajustado poderá ser repactuado mediante negociação entre as partes, observando-se o interregno mínimo de 01 (um) ano. Acrescenta-se que deverá ficar demonstrado pela contratada, através de planilha de custos, a necessidade do reajuste.

O pagamento a prestadora dos serviços será efetuado mensalmente após a entrega da fatura, que será a partir do primeiro dia útil subsequente aos serviços prestados, contendo, se for o caso, o quantitativo de horas extras devidas. O pagamento será efetuado até dez dias úteis, contados a partir do primeiro dia útil subsequente ao atesto da fatura por parte do gestor do contrato. Excedido esse prazo, ocorrerá incidência de juros em favor da contratada.

A contratada deverá selecionar os profissionais no mercado de trabalho, observando-se os requisitos técnicos do contrato. A ficha cadastral e o currículo do profissional deverão ser apresentados ao Tribunal antes do início das atividades.

O contratado deve sujeitar-se a fiscalização e acompanhamento do contrato pelo contratante, assumindo as consequências advindas da inobservância legal, sua e de seus profissionais, acatando as exigências do contratante e procedendo as correções necessárias.

A contratada deve manter preposto nas dependências do contratante para atender aos seus profissionais que exercerá a função de fiscal do fiel cumprimento do contrato, aplicando as penalidades cabíveis aos profissionais que descumprirem o regulamento, comparecendo e prestando esclarecimentos ao STJ sempre que solicitado.

A contratada cabe o ressarcimento dos prejuízos causados por seus profissionais, após a apuração das responsabilidades, dolosa ou culposa. Se o referido ressarcimento não acontecer em trinta dias após a apuração, a contratante pode descontar da fatura mensal. Inclui-se aqui a franquias de seguro

de acidente de trânsito e as multas por infração ao Código de Transito Brasileiro - CTB.

A contratada deve tomar providências no sentido de orientar seus profissionais para guardarem sigilo de todo e qualquer assunto referente à instituição, sob pena de responder civil, penal e administrativamente pelos prejuízos causados.

A contratante cabe administrar a frota de veículos colocados à disposição dos prestadores que deverá estar em perfeitas condições de uso e com as devidas revisões em dia. Aos prestadores cabe relatarem à Seção de Transporte as irregularidades referentes aos veículos para que a mesma tome providências no sentido de saná-las.

A contratante deve fornecer todas as informações necessárias aos prestadores de serviço para a perfeita execução de suas atividades, bem como autorizar o acesso desses profissionais às instalações do STJ durante a jornada de trabalho.

Também é de responsabilidade da contratante orientar a contratada quanto aos regulamentos e normas internas vigentes.

Nas disposições finais dos contratos, estabelece-se que a Coordenadoria de Transporte do Superior Tribunal de Justiça e a Seção de Transporte são os responsáveis pela fiscalização da execução dos contratos STJ 150/06 e STJ 030/07, respectivamente. Firmam que a publicidade dos referidos contratos se dará pelo Diário Oficial da União e elegem o foro de Brasília – DF para dirimir qualquer dúvida oriunda desses contratos.

Como visto, os contratos foram bem explícitos quanto seus objetos, definindo adequadamente os direitos e obrigações de ambos, tomando as devidas precauções quanto à responsabilidade subsidiária e solidária em relação a possíveis ações trabalhistas, sendo adequado para o processo de terceirização do quadro de motoristas do Superior Tribunal de Justiça.

4.2..O PROCESSO DE SELEÇÃO DOS MOTORISTAS TERCEIRIZADOS

Os contratos firmados com a empresa vencedora da licitação são para preenchimento de postos de trabalho, independentemente da quantidade de profissionais que a empresa tenha que dispor para a execução da tarefa.

No projeto básico o Tribunal descreveu como o trabalho deve ser prestado, a quantidade de postos e a estimativa de profissionais que será necessário para a correta prestação do serviço, bem como a carga horária e a escala de trabalho de cada posto.

Diga-se que o projeto básico apenas estimou a quantidade de profissionais que será necessária para a correta prestação do serviço, mas a empresa não é obrigada a seguir, podendo utilizar mais ou menos profissionais para a execução do contrato.

A seleção dos profissionais é de responsabilidade da empresa contratada, ficando as contratações vinculadas as nuances dos contratos. Os candidatos a ocuparem os postos devem preencher os requisitos contratuais e por fim serem avaliados pelo Tribunal através do gestor do contrato, para que só então dê início as atividades.

No contrato referente a apoio administrativo na condução de veículos e outros expedientes (STJ 030/07), todos os 50 (cinquenta) postos deverão ser ocupados de imediato, sendo que 01 (um) posto está destinado ao supervisor que irá auxiliar e coordenar os demais durante a execução das atividades.

No contrato referente a apoio administrativo na condução de veículos de autoridades (STJ 150/06), os 69 (sessenta e nove) postos de trabalho deverão ser preenchidos conforme a necessidade do serviço, sendo 01 (um) destinado ao supervisor.

A seleção dos profissionais a ocuparem os postos de trabalho na área de apoio administrativo na condução de veículos e outros expedientes pode acontecer de duas formas: o Tribunal envia uma lista a contratada com os nomes dos candidatos para que essa verifique se eles preenchem os requisitos do contrato; se preenchido esses requisitos a empresa envia o currículo e a ficha cadastral dos candidatos para que o Tribunal a aprove; os selecionados pelo Tribunal são encaminhados a empresa para que essa providencie as contratações e estes possam dar início ao trabalho.

Outra forma é quando o Tribunal deixa a seleção a cargo da contratada, tendo o STJ que avaliar os candidatos selecionados pela empresa antes da contratação.

Independentemente da forma de seleção o importante é que seja verificado a capacidade técnica, idoneidade, documentação e demais requisitos contratuais para que se obtenha um serviço de qualidade.

A seleção dos profissionais a ocuparem os postos de Motorista de Autoridade obedece ao seguinte: O Gabinete interessado em adquirir um motorista terceirizado encaminha uma requisição de motorista ao Diretor Geral, que requer ao Coordenador de Transporte que tome as providências necessárias ao atendimento do requerimento. A Coordenadoria de Transporte notifica a empresa contratada para que essa dê início ao processo seletivo e envie os candidatos para entrevista no Gabinete requisitante. O Gabinete chama os candidatos para entrevista e se um for escolhido comunica a Coordenadoria para que esta providencie a contratação do profissional.

Quando o Gabinete já tem o candidato a indicar o processo acontece de outra forma, sendo que o candidato já está escolhido basta apenas verificar se preenche os requisitos do contrato. Nesse tipo de contratação o Gabinete comunica ao Diretor Geral que tem interesse em efetivar determinada pessoa como Motorista de Autoridade, então o Diretor Geral comunica a intenção do Gabinete à Coordenadoria que notifica a empresa para que verifique se o candidato preenche os requisitos do posto e o contrate.

Caso os candidatos não preencham os requisitos contratuais ou não sejam aprovados nas entrevistas, o processo seletivo continua até que se encontre o candidato adequado.

Temos a situação do candidato que já presta serviço ao Tribunal no contrato referente a apoio administrativo na condução de veículos e outros expedientes e pretende passar para Motorista de Autoridade. Nesse caso o processo seletivo é simplificado, bastando apenas que o Gabinete requisitante o aprove. Se aprovado o profissional será promovido dentro da empresa, já que o salário do Motorista de Autoridade é maior.

Essa situação só é possível por que é a empresa que presta serviço em ambos os contratos é a mesma, pois se fossem empresas diferentes e o profissional decidisse mudar, esse deveria rescindir o contrato com a empresa a que estivesse vinculado e ser admitido pela empresa responsável pelo posto pretendido.

Independentemente da forma utilizada, o que se busca é selecionar o profissional que seja idôneo e de confiança para o preenchimento do posto, ainda mais quando se trata de Motorista de Autoridade que requer todo um cuidado especial na contratação.

Com o objetivo de erradicar a prática do favorecimento pessoal nas contratações, o Tribunal inseriu no bojo do contrato declaração onde a empresa expõe que não serão contratados profissionais que sejam cônjuges, companheiros ou parentes em linha reta, colateral ou por afinidade até o terceiro grau de ocupante de cargos de direção e assessoramento do Tribunal. Essa declaração está em conformidade com a súmula vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal que proíbe a prática do nepotismo no âmbito dos três poderes.

Com essas considerações, o processo seletivo dos motoristas terceirizados que prestam serviços ao Superior Tribunal de Justiça acontece de forma transparente e imparcial.

4.3. A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS REFERENTE AO CONTRATO STJ 030/2007.

O contrato STJ 030/2006 firmado entre o Superior Tribunal de Justiça e a ADSERVIS MULTPERFIL LTDA, tem como objeto a prestação de serviços de apoio administrativo na área de condução de veículos e outros expedientes, executados por meio de postos de trabalho.

Quando se fala em execução por meio de postos de trabalho, quer se dizer que o Tribunal firmou contrato para fornecimento de mão de obra para preencher determinados postos de trabalho com atribuições especificadas no contrato, ficando a cargo da prestadora a seleção e o quantitativo de profissionais necessários à execução do objeto contratado. Ao STJ cabe avaliar o preenchimento dos postos anteriormente ao início dos trabalhos por meio de avaliação do currículo e da ficha cadastral dos candidatos.

A prestadora cabe exercer as atividades descritas no contrato, não executando serviços diversos do estabelecido, mesmo que a pedido do contratante para não caracterizar desvio de finalidade. Os serviços ora adquiridos são exclusivamente para condução de veículos, sendo que um dos postos é destinado ao supervisor dos profissionais.

O contrato estipula um total de 50 (cinquenta) postos de trabalho. Vejamos o quadro a seguir:

Postos de Trabalho	Qtde / Postos
Condução de Veículos, período diurno na escala 12hx36h – das 7h às 19h.	05
Condução de Veículos, período noturno na escala 12hx36h – das 19h Às 7h.	05
Condução de Veículos 44 horas semanais	34

Condução de Veículos – 44 horas semanais (1,14h de adicional Noturno)*	05
Supervisão de Veículos – 44 horas semanais	01
Total de Postos	50

Quadro 1 – Distribuição dos Postos de Trabalho referente ao contrato STJ 030/07

Fonte: Contrato STJ 030/2007.

* Adicional noturno inserido pelo Terceiro Termo Aditivo ao Contrato STJ 030/07.

Como visto, os postos de trabalho descritos no contrato foram divididos conforme a necessidade do serviço, e a critério da Coordenadoria de Transporte que é a responsável direta pela prestação dos serviços de transporte no âmbito do Tribunal.

O fluxo de serviço é fator fundamental para a distribuição dos postos de trabalho, sendo que o horário de maior demanda é das 13 às 22h. O horário de funcionamento do Tribunal para o público externo é das 7 às 19h, mas é no período da tarde quando ocorrem as sessões de julgamento que há a necessidade de um contingente maior para atender às requisições de transporte.

Outro motivo para a necessidade de um contingente maior de motoristas no período da tarde, estendendo-se até às 22h, está na necessidade de transporte para os servidores que ficam além do horário oficial do Tribunal. Como usuários desse serviço podemos citar os motoristas de Ministros que ficam à disposição do Gabinete até tarde da noite, necessitando do transporte para deixá-los em suas residências.

O contrato totaliza um montante de 50 (cinquenta) postos de trabalho e estima um total de 60 (sessenta) profissionais para a prestação do serviço, sendo necessário o dobro de profissionais para preencher os postos de trabalho com escala de 12X36h. Vejamos:

ESCALA	LOTAÇÃO	Nº DE PROFISSIONAIS	Nº DE POSTOS
Escala 12X36h com adicional Noturno	Sede	10	5
Escala 12X36h sem	Sede	10	5

adicional Noturno			
44 horas semanais	Sede	15	15
44 horas semanais com 1,14 de adicional noturno	Sede	5	5
44 horas semanais	Garagem	19	19
Supervisor	Garagem	1	1
TOTALS		60	50

Quadro 2 – Quantidade de profissionais necessários ao preenchimento dos postos de trabalho e lotação.

Fonte: Contrato STJ 030/2007 (com adaptações)

A prestação dos serviços de transporte se dá por meio de requerimento de transporte feito através da Central SAF, que é responsável por registrar e encaminhar os pedidos de serviços a diversas áreas do Tribunal, incluindo-se os de transporte.

No ato do requerimento, o atendente solicita ao requerente sua identificação e o tipo de serviço requerido, em se tratando de serviço de transporte a Central SAF envia a Seção de Transporte um requerimento eletrônico contendo a descrição do serviço a ser prestado. De posse dessa requisição, a Seção de Transporte providencia um veículo e um motorista para prestar o serviço, passando-lhe todas as orientações conforme requisitado.

A escolha do motorista para prestar o serviço requisitado obedece a um sistema rotativo de chegada, onde o que chega por ultimo entra no final da lista de controle, só saindo para prestar outro serviço após todos os outros terem sido solicitados. Esse critério pode ser alterado para determinado requerimento a critério da chefia, que pode determinar que um prestador específico preste o serviço independentemente de ser ou não sua vez.

Os motoristas terceirizados cumprem a jornada de trabalho conforme estipulado no contrato, sendo de 44 horas semanais. O horário de chegada ao STJ, a pausa para almoço e o término da jornada são estabelecidos pela chefia imediata.

No caso de algum prestador precisar se ausentar do trabalho, este deve comunicar previamente ao preposto da empresa para que providencie um substituto para que o posto não fique vago, salvo motivo de força maior – mal súbito.

O profissional deve reportar-se ao preposto da empresa tudo o que de anormal acontecer antes e/ou durante o cumprimento da tarefa designada, para que este tome as providências necessárias.

É responsabilidade do profissional verificar as condições do veículo atribuído à prestação do serviço, inclusive quanto ao abastecimento. Essa verificação também inclui equipamentos de segurança, acessórios, avarias e demais anomalias mecânica ou elétrica detectadas.

O profissional deve apresentar-se para a prestação do serviço devidamente uniformizado e asseado, usar linguagem adequado, sendo cordial e atencioso quanto às informações solicitadas.

O profissional deve conduzir o veículo com urbanidade e educação, atento aos princípios da economia, eficiência e respeito às leis de trânsito.

Ao profissional é vedado mudar a rota sem motivo de força maior ou prestar qualquer outro serviço diverso do constante na requisição de transporte, mesmo que solicitado pelo usuário informalmente.

Se por qualquer motivo o profissional não estiver prestando eficientemente o serviço, cabe ao Tribunal notificar o preposto para que o substitua, imediatamente.

Em síntese, o contrato em questão presta-se ao fornecimento de mão de obra especializada para atender a demanda de transporte e outros expedientes no âmbito do Superior Tribunal de Justiça.

4.3.1. Dos requisitos para ocupar o posto de trabalho referente ao contrato STJ 030/2007

A contratação dos profissionais que irão ocupar os postos de trabalho referente ao contrato STJ 030/2007, segue um rigoroso processo seletivo, obedecendo a critérios pré-estabelecidos no projeto básico que originou o contrato.

É exigida dos candidatos a ocuparem o posto nacionalidade brasileira, ou no caso de nacionalidade portuguesa, que estejam amparados pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses com reconhecimento dos direitos políticos.

O candidato deve possuir Carteira Nacional de Habilitação – CNH, de categoria “D” ou “E”, com no mínimo um ano de experiência comprovada. Nesse contrato exige-se que pelo menos dois profissionais tenham CNH com categoria “E”.

Os candidatos devem apresentar certificados de cursos de Primeiros Socorros, Direção Defensiva e que contemplem requisitos teóricos como: função básica do motorista; comportamental; aparência e; procedimento e educação.

O candidato deve estar quite com as obrigações eleitorais e militares, como também apresentar atestado médico de aptidão física e mental.

A instrução exigida para o cargo é de no mínimo 1º grau completo.

Por fim, que apresente certidões criminais da Justiça Federal e Estadual dos foros que tenha residido nos últimos cinco anos.

Os candidatos que preencherem todos esses requisitos serão avaliados pelo Tribunal, antes da ocupação dos postos de trabalho.

Há no contrato de trabalho declaração da contratada, onde relata que não serão alocados nos postos de trabalho empregados que sejam cônjuges, companheiros

ou parentes, em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, de ocupantes de cargos de direção, assessoramento e membros do Tribunal. Essa declaração vem em conformidade com a súmula vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal, que veda esse tipo de contratação por configurar prática de nepotismo.

4.4. A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS REFERENTE AO CONTRATO STJ 150/2006.

O contrato STJ 150/2006 firmado entre o Superior Tribunal de Justiça e a ADSERVIS MULTIPERFIL LTDA, tem como objeto a prestação de serviços de apoio administrativo na área de condução de veículos de Autoridades, executados por meio de postos de trabalho.

O objeto deste contrato tem como foco principal suprir a carência de motoristas que atendem os Ministros do Superior Tribunal de Justiça, bem como à Diretoria Geral e à Secretaria Geral da Presidência, tendo em vista que após a extinção do cargo de motorista e a inclusão da Gratificação de Atividade de Segurança – GAS, o interesse dos servidores de trabalhar em Gabinete diminuiu significativamente.

O contrato em questão especifica um total de 69 (sessenta e nove) postos de trabalho, sendo que 01 (um) desses postos está destinado ao supervisor. Observa-se que o preenchimento dos postos de trabalho se dará conforme a necessidade do serviço, não sendo obrigatório à ocupação de todos os postos.

Hoje estão ocupados um montante de 39 (trinta e nove) postos de trabalho, sendo que um desses postos está ocupado pelo supervisor dos motoristas, dois na Diretoria Geral do Tribunal e os 36 (trinta e seis) restantes nos Gabinetes de Ministros. Vejamos o quadro abaixo:

Distribuição dos Postos de Trabalho	Postos Utilizados
Diretoria Geral	02
Supervisor	01
Gabinetes	36
Vagos	30
Total	69

Quadro 3 – Distribuição dos Postos de Trabalho do Contrato STJ 150/2006.

A carga horária estabelecida no contrato é de 44 horas semanais, de segunda a sexta-feira, com horário compreendido de 06 às 22h, e após esse horário com adicional noturno. Frise-se que cada Gabinete tem direito a dois motoristas e que escala de trabalho dos profissionais alocados fica a critério do Ministro.

Na prática a coisa não funciona bem assim, pois nesse contrato não há a obrigatoriedade de assinatura de ponto eletrônico, ficando sem controle o cumprimento da carga horária exercida.

A prestação do serviço estabelecida no contrato é exclusivamente de motorista, sendo que o profissional não poderá exercer outras atividades para não configurar desvio de função. O que se observa informalmente é que em alguns Gabinetes os motoristas terceirizados são aproveitados internamente em serviços administrativos.

A seleção dos candidatos a ocuparem os postos de trabalho fica sob a responsabilidade da contratada, que deve guiar-se pelo estabelecido no contrato, obedecendo a critérios específicos.

O que se observa rotineiramente é a indicação do provável ocupante do cargo pelo próprio Gabinete, ficando a cargo da contratada verificar se ele preenche os requisitos que o contrato rege. Por fim, antes de dar início ao trabalho o candidato precisa do aval do Tribunal, que analisará seu currículo e ficha cadastral.

Frequentemente são selecionados motoristas alocados no contrato STJ 030/07, para ocuparem esses postos de trabalho. Este tipo de seleção oferece vantagens

como: já se conhecer o trabalho do profissional; motiva os profissionais em busca de ascensão; valorização do profissional interno; diminui o tempo de seleção; diminui o custo do processo de seleção; e oportunidade externa para o posto a vagar.

Os profissionais que prestam serviços aos Gabinetes de Ministros ficam sob o comando deste, devendo obedecer as ordens que de lá emanarem, sendo que não é necessário o terceirizado reportar-se ao seu supervisor para o cumprimento da tarefa designada.

O contrato descreve as atividades vinculadas ao cargo como condução de veículos de autoridades, deslocamentos para residência, STJ, solenidades e outros. A área limítrofe é o Distrito Federal, sendo necessário autorização expressa para dele sair. Como se vê, o percurso fica a critério da necessidade do serviço, mas vale lembrar que os veículos oficiais são de uso exclusivo em serviço, então tudo o que estiver fora dessa realidade configura desvio de finalidade, passível de sanção.

O profissional deve estar familiarizado com o veículo utilizado para o transporte executivo no Tribunal, sabendo utilizar adequadamente todas as funções e comandos existentes, se necessário deve ser oferecido treinamento antes do início das atividades. O que também não acontece.

A contratada deverá substituir imediatamente o profissional que não estiver prestando eficientemente o serviço, ou que estiver em férias, licença, greve e etc.

A contratada deverá colocar mensalmente fita de vídeo sobre procedimentos educativos e semestralmente treinamento com carga horária de 20 (vinte) horas, visando o aperfeiçoamento de seus profissionais.

O prestador deve manter postura adequada com a função, mantendo sigilo dos assuntos da repartição e conversas que aconteçam dentro do veículo enquanto estiver dirigindo.

O profissional deve conduzir o veículo com urbanidade e educação, atento aos princípios da economia, eficiência e respeito às leis de trânsito. Por se tratar de condução de veículos de Autoridades, o profissional deve estar apto a condução defensiva e ofensiva em casos de emergência.

O profissional deverá manter postura condizente ao cargo, linguajar adequado, evitar conversas diversas ao trabalho, bem como não falar ao telefone assuntos particulares.

O profissional deve apresentar-se para o trabalho devidamente vestido e asseado, zelar pelo veículo, mantendo-o limpo, abastecido e em perfeitas condições de uso. Ao chegar ao veículo o profissional deve fazer uma vistoria para certificar-se que tudo esteja em ordem e se for verificado algo estranho, deverá tomar as providências conforme orientação da chefia e da segurança.

O profissional deve seguir as ordens emanadas do Gabinete quanto ao percurso e a tarefa a ser realizada, sendo possível à alteração durante a execução da tarefa, desde que emanada do Gabinete ou do Ministro ao qual presta serviço.

É vedado ao terceirizado conduzir por iniciativa própria qualquer pessoa que não esteja autorizada a entrar no veículo.

O prestador deve, sempre que possível, comunicar ao supervisor uma eventual falta ao serviço para que este providencie a tempo um substituto. O substituto deve estar apto a assumir o posto, com os devidos treinamentos, inclusive em relação às características do veículo a conduzir.

Em síntese, o contrato em questão presta-se à condução de veículos oficiais vinculados aos Gabinetes de Ministros, à Diretoria Geral e a Secretaria Geral da Presidência, para transporte de autoridades, servidores e outros indicados pelo contratante, assim como documentos, materiais e expedientes diversos.

4.4.1. Dos requisitos para ocupar o posto de trabalho referente ao contrato STJ 150/2006

A contratação dos profissionais que irão ocupar os postos de trabalho referente ao contrato STJ 150/2006, segue um rigoroso processo seletivo, obedecendo a critérios pré-estabelecidos no projeto básico que originou o contrato.

É exigida dos candidatos a ocuparem o posto, nacionalidade brasileira, ou no caso de nacionalidade portuguesa, que estejam amparados pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses com reconhecimento dos direitos políticos.

O candidato deve possuir Carteira Nacional de Habilitação – CNH, de categoria “D” ou “E”, com no mínimo um ano de experiência comprovada.

Os candidatos devem apresentar certificados de cursos de Primeiros Socorros, Direção Defensiva e de cursos que contemplem requisitos teóricos como: função básica de motorista VIP; comportamental; aparência e; procedimento e educação.

O candidato deve ser aprovado no perfil psicológico realizado por empresa especializada, sob a fiscalização do Superior Tribunal de Justiça.

O candidato deve estar quite com suas obrigações eleitorais e militares. Também deve apresentar atestado médico de aptidão física e mental.

A instrução para o posto deve ser correspondente ou superior ao 1º grau completo.

Apresentar certidões criminais da Justiça Federal e Estadual dos foros que tenha residido nos últimos cinco anos.

Apresentar folha de antecedentes da Polícia Federal e da Polícia dos Estados onde tenha residido nos últimos cinco anos, expedida há no máximo em seis meses.

Os candidatos que preencherem todos esses requisitos serão avaliados pelo Tribunal, antes da ocupação dos postos de trabalho.

Existe anexa ao contrato, declaração onde a contratada relata que não serão alocados nos postos de trabalho empregados que sejam cônjuges, companheiros ou parentes, em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, de ocupantes de cargos de direção, assessoramento e membros do Tribunal. Essa declaração está em consonância com a súmula vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal que veda esse tipo de contratação por configurar prática de nepotismo.

5. OS GESTORES DE CONTRATOS NO STJ

O gestor é o representante da Administração para acompanhar e fiscalizar a fiel execução do contrato firmado com a iniciativa privada. Assim sendo, deve agir de forma pró-ativa e preventiva, observar o cumprimento, pela contratada, das regras previstas no instrumento contratual, buscar os resultados esperados no ajuste e trazer benefícios e economia para Administração.

A designação do gestor recairá sobre o titular da unidade que tenha conhecimento técnico do objeto contratado. A Lei 8.666/93 atribui ao gestor autoridade para acompanhar sistematicamente o desenvolvimento do contrato, sendo sua atribuição corrigir possíveis irregularidades e/ou distorções existentes.

A eficiência de um contrato está diretamente relacionada com o acompanhamento de sua execução. O gestor deverá adotar as providências necessárias ao cumprimento do ajuste entre as partes, tendo como parâmetro os resultados previstos no contrato.

A lei não faz referência ao perfil do gestor, mas é importante que tenha certas qualificações como gozar de boa reputação ética e moral, possuir conhecimentos específicos do objeto contratado, não estar respondendo a sindicância ou processo administrativo e não haver sido condenado por crimes contra a Administração Pública; enfim, ser de reputação ilibada para poder representar a Administração Pública perante a contratada.

São atribuições dos gestores de contratos no Superior Tribunal de Justiça:

Elaborar projeto básico;

Abrir processo administrativo para anexar o projeto básico devidamente aprovado pela autoridade competente e encaminhá-lo a outras unidades;

Acompanhar o processo licitatório em todas as suas fases, até a assinatura do contrato;

Controlar o prazo de vigência do contrato sob sua responsabilidade;

Verificar se a entrega de materiais, execução de obras ou a prestação dos serviços será cumprida integral ou parceladamente;

Manter controle atualizado dos pagamentos efetuados, em ordem cronológica, observando para que o valor do contrato não seja ultrapassado;

Receber e atestar notas fiscais e encaminhá-las à unidade competente para pagamento;

Verificar se o prazo de entrega, especificações e quantidades encontram-se de acordo com o estabelecido no instrumento contratual;

Solicitar à unidade competente esclarecimentos de dúvidas relativas ao contrato sob sua responsabilidade e etc.

O gestor do contrato, por força das atribuições formalmente estatuídas tem deveres que, se não cumpridos poderão resultar em responsabilização civil, penal e administrativa com as devidas penalidades pelo exercício irregular de suas atribuições.

5.1. ENTREVISTA COM O GESTOR DO CONTRATO STJ 150/2006.

Para o contrato STJ 150/06 referente a apoio administrativo na condução de veículos de Autoridades, o gestor designado é o Coordenador de Transporte, que representa o Tribunal em todas as ocasiões como determina a Lei.

Foi mantido contato com o gestor do contrato em questão para que este respondesse algumas perguntas sobre o instrumento contratado e sua execução. Este se prontificou a colaborar e pediu para que lhe fosse entregue um questionário com as devidas indagações para que respondesse em momento oportuno, devido ao grande fluxo de trabalho e a falta de tempo disponível para a entrevista pessoal, sendo que as eventuais dúvidas seriam sanadas pessoalmente.

Então, como sugerido pelo gestor, foi elaborado um questionário contendo perguntas sobre a terceirização do Transporte de Autoridades do Superior Tribunal de Justiça e suas peculiaridades.

Quando indagado sobre o que motivou o Tribunal a contratar motoristas terceirizados, respondeu que foi a extinção do quadro de motorista e a necessidade do serviço.

A respeito do interesse do Tribunal em continuar com a terceirização dessa atividade, foi enfático em dizer que com a diminuição do quadro de motoristas efetivos a terceirização se faz necessária e que o Tribunal continuará terceirizando essa atividade.

Sobre o vínculo desses profissionais com a Coordenadoria de Transporte e com os Gabinetes, esclareceu que os profissionais estão sob a responsabilidade da Coordenadoria de Transporte e que apenas prestam serviços aos Gabinetes, sendo que o gestor do contrato é o responsável direto pelos profissionais.

Quanto ao preenchimento dos postos, relatou que as vezes os Gabinetes indicam os interessados, o que facilita o serviço da Coordenadoria, mas a maioria das vezes o Diretor Geral solicita a indicação e a Coordenadoria fica responsável por indicar um candidato para ser entrevistado pelo Gabinete requisitante. Geralmente a Coordenadoria seleciona o melhor profissional do contrato STJ 030/07 para ocupar a vaga, mas as vezes o Gabinete não aprova a escolha e o processo seletivo continua.

Relata que o quantitativo de motoristas a disposição dos Gabinetes está adequada – dois profissionais por Gabinete – e que suprem as necessidades dos do serviço.

Perguntado se existem elogios e reclamações referentes ao serviço prestado, disse que existem tanto elogios como reclamações e que isso é muito relativo, pois em se tratando de prestação de serviços os requisitos variam de Gabinete para Gabinete.

Disse que o preenchimento dos postos se dá conforme a necessidade do serviço a partir do pedido dos Gabinetes.

Em relação a quantidade de profissionais alocados nos postos de trabalho nessa modalidade, relatou que hoje existem 36 (trinta e seis) profissionais prestando serviços aos Gabinetes, dois na Diretoria Geral e um como supervisor. O restante dos Gabinetes utilizam motoristas do quadro e Agentes de Segurança exercendo a função de motorista.

Perguntado se a Coordenadoria de Transporte está satisfeita com os serviços prestados pela contratada, disse que não e que espera que a próxima contratação seja melhor. Para exemplificar a insatisfação podemos citar os atrasos no fornecimento do vale transporte e nos salários, ocasionando insatisfação dos profissionais.

Indagado se a contratada cumpre com as obrigações contratuais, falou que sim, mas com muito atraso, causando aborrecimentos.

Perguntado se os profissionais estão motivados e satisfeitos em prestar serviços aos Gabinetes de Ministros, disse que sim.

Tendo em vista que os profissionais prestam serviços aos Gabinetes de Ministros e que esses estão em níveis hierárquicos superior ao da Coordenadoria de Transporte, foi perguntado ao coordenador se os profissionais acatam as ordens emanadas da Coordenadoria ou se há qualquer tipo de insubordinação e foi

respondido que mesmo prestando serviços aos Gabinetes, os profissionais acatam as ordens da Coordenadoria.

Relatou que a contratada atende adequadamente as solicitações do contratante.

Sobre uma eventual substituição, disse que a empresa dispõe de profissionais reservas em condições de assumir o posto em caso de emergência.

Perguntado se os profissionais zelam adequadamente dos veículos, atentos aos princípios da economia e da eficiência, relatou que sim e que as anomalias detectadas pelos profissionais são informadas à Coordenadoria para as devidas providências.

Disse que as vezes acontece a necessidade de substituir um profissional por inadequação às necessidades do Gabinete.

Sobre os treinamentos estipulados no contrato, disse que a contratada cumpre adequadamente.

Perguntado sobre as vantagens com a implantação da terceirização dos motoristas de Ministros, relatou que os Gabinetes estão preferindo os motoristas terceirizados por que a gratificação destinada a essa função é repassada a outros servidores bacharéis em Direito para atuarem na análise de processos.

Sobre as desvantagens com implantação da terceirização dos motoristas de Ministros, disse a que basicamente são a super lotação na Seção Transporte e na Seção de Segurança com a devolução dos servidores que exerciam a função de motorista e a perda da função comissionada por esses servidores.

Por fim, foi questionado se os profissionais exerciam atividades administrativas nos Gabinetes, sendo enfático em dizer que acredita que não e se isso estiver acontecendo não faz parte das atribuições deles.

5.2. ENTREVISTA COM O GESTOR DO CONTRATO STJ 030/2007.

O Chefe da Seção de Transporte é o gestor designado pelo Tribunal para representá-lo junto ao contrato STJ 030/2007, referente a apoio administrativo na condução de veículos e outros expedientes, sendo-lhe atribuído, na forma da lei, suas prerrogativas.

Como no item anterior, foi mantido contato com o gestor do contrato em questão para que esse respondesse algumas perguntas referentes ao contrato supra mencionado, mas infelizmente não foi possível. Justificou falta de tempo.

6. A QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS PELOS MOTORISTAS TERCEIRIZADOS

O termo que está em voga hoje na Administração Moderna é a qualidade na prestação dos serviços e ou produção de bens. A qualidade nada mais é do que satisfazer a contento os clientes em suas necessidades.

Para os clientes do Superior Tribunal de Justiça a qualidade está em uma prestação jurisdicional acessível, rápida e efetiva. O STJ também é cliente de várias outras empresas que prestam serviços a essa Casa, e como tal exige de seus contratados uma prestação eficiente e de qualidade.

O Tribunal utiliza a terceirização de alguns setores para diminuir o tamanho de sua estrutura, ficando apenas com a função de gestor dos contratos.

As organizações públicas estão optando por terceirizar grande parte das funções que não fazem parte do seu objeto principal, o setor de transporte é uma dessas áreas que estão sendo repassadas a iniciativa privada. O objetivo desse repasse é enxugar a máquina administrativa, reestruturando os cargos que antes eram destinados a essas funções, sendo alocados em seções que estejam ligadas a atividade principal da instituição.

O serviço de Transporte de Autoridades que é prestado por motoristas terceirizados vem recebendo elogios dos Gabinetes de Ministros tendo em vista o alto padrão de qualidade dos serviços prestados por esses profissionais. Como não há no Tribunal pesquisa de satisfação em relação a prestação desse serviço e com o aumento constante dos Gabinetes interessados em adquirir motoristas terceirizados, subentende-se que o serviço esteja sendo prestado a contento e com a devida qualidade.

Em relação ao contrato STJ 030/2007, que presta serviços de apoio administrativo na condução de veículos e outros expedientes, a Coordenadoria de Transporte realizou uma pesquisa de satisfação com os usuários do transporte

para medir a qualidade dos serviços prestados por àquela Coordenadoria. Não foram fornecidos detalhes em relação à data de realização e aos números obtidos, apenas relatou que a média de satisfação foi de 99% (noventa e nove por cento) e que o foco da pesquisa foi a qualidade na prestação dos serviços.

A pesquisa foi realizada através de formulário próprio, onde se buscou obter dados referentes ao atendimento e a prestação do serviço prestado pelos motoristas terceirizados. Quanto ao atendimento continha os seguintes itens: quanto à solicitação; quanto ao atendimento na central de transporte e; quanto ao prazo para atendimento. Em relação à prestação dos serviços tinha-se: quanto ao veículo; quanto ao trajeto utilizado no percurso; quanto ao motorista e; quanto ao motorista em relação à legislação e normas de trânsito.

Essa pesquisa foi realizada com os usuários do transporte após a utilização do serviço, de forma que o usuário requeria o transporte por meio da Central SAF que acionava a Seção de Transporte para a prestação do serviço. No dia seguinte um servidor designado para a coleta dos dados ligava para o usuário e fazia algumas perguntas sobre a prestação do serviço. Esse tinha três opções de resposta onde avaliava a prestação do serviço como: satisfeito; parcialmente satisfeito; e insatisfeito.

Alguns aspectos contribuíram para a qualidade dos serviços prestados pela Coordenadoria de Transporte, como a utilização da Central SAF que é responsável pela distribuição das requisições de serviços a diversos setores do Tribunal.

A utilização de veículos relativamente novos e com as devidas manutenções em dia, para que o usuário e o motorista tenham segurança e conforto na execução da tarefa.

A seriedade da seleção dos profissionais que compõem o quadro de motoristas do Superior Tribunal de Justiça, sendo rigorosamente seguidas as exigências contratuais.

A exigência contratual de 1 (um) ano de experiência comprovada em carteira, para evitar que aventureiros se candidatem a ocupar o posto.

Os treinamentos constantes que a empresa disponibiliza aos seus profissionais quanto à legislação de trânsito, primeiros socorros, direção defensiva, direção ofensiva, aparência e higiene pessoal e responsabilidade do motorista. Esses treinamentos têm o objetivo de reciclar os profissionais dando-lhes condições de prestarem um serviço de qualidade, aumentando a satisfação dos usuários.

A postura da Coordenadoria de Transporte em averiguar todas as reclamações, seja do usuário ou do profissional que presta serviço a essa Coordenadoria, aplicando as devidas sanções, quando cabíveis e necessárias para o bom andamento do serviço.

Por fim, a Coordenadoria de Transporte em 19 de janeiro de 2009, exarou parecer onde atesta que a empresa Adservis Multiperfil LTDA presta serviços de acordo com as condições pactuadas e que até o presente momento nada consta que desabone a capacidade técnica dos serviços prestados.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo principal analisar o processo de terceirização do quadro de motoristas do Superior Tribunal de Justiça, enfocando os motivos que levaram a instituição a recorrer à iniciativa privada para a consecução dessa atividade. Também foram averiguados a eficiência dos serviços prestados e os critérios utilizados na seleção dos candidatos aos postos de trabalho.

Constatou-se que as organizações públicas e privadas estão formalizando parcerias com outras instituições, com o objetivo de enxugarem a estrutura organizacional, concentrando os recursos na atividade fim tornando-se cada vez mais especialistas e menos generalistas.

O Tribunal foi obrigado a buscar na iniciativa privada empresas que pudessem fornecer mão de obra especializada na condução de veículos, pois o contingente de motoristas efetivos chegou a níveis tão baixos que praticamente inviabilizou o serviço.

Os motivos que levaram o Tribunal a terceirizar o quadro de motoristas foram a transformação do cargo de motorista para a área administrativa, o aumento gradativo das requisições de transporte, a instituição da Gratificação de Atividade de Segurança – GAS e a dificuldade dos Gabinetes em encontrar motoristas efetivos dispostos a trabalhar nos Gabinetes.

O Tribunal formalizou dois contratos distintos com a empresa Adeservis Multiperfil LTDA, um para a condução de autoridades e outro para transportes diversos e outros expedientes.

A prestação do serviço de transportes diversos e outros expedientes está a contento, pois foi realizada pela Coordenadoria de Transporte uma pesquisa de satisfação com os usuários dos serviços atingindo uma média de 99% (noventa e nove por cento) de satisfação. Não há dados sobre a satisfação dos Gabinetes

em relação aos serviços prestados pelos motoristas terceirizados, mas subentende-se que esteja a contento devido ao aumento gradativo dos Gabinetes que optam por esse serviço.

Quanto a empresa prestadora dos serviços, observa-se que poderia ser melhor, pois os constantes atrasos no pagamento e no fornecimento do tickets alimentação e vale transporte causam descontentamento dos profissionais afetando o seu desempenho.

O Tribunal tem que se ater quanto ao desvio de função que ocorre em relação aos motoristas que estão desenvolvendo atividades administrativas juntamente com a função de motorista para não ter problemas com possíveis ações trabalhistas. Essa é a realidade que se observa informalmente, mesmo com o gestor do contrato afirmando que não tem conhecimento dessa prática.

Não se verifica a prática do nepotismo nas contratações por que os critérios utilizados para a seleção dos candidatos ao posto são eminentemente técnicos.

Quanto às indicações por parte de dos gabinetes e ou servidores também não prevalece a prática do nepotismo, pois mesmo sendo indicados, os candidatos não tem grau de parentesco de até o terceiro grau com os servidores da Casa, conforme estabelece a súmula vinculante nº 13 do STF. A contratada no ato da assinatura dos contratos estabeleceu em declaração que não seriam alocados nos postos de trabalho qualquer profissional que estivesse em desacordo com a referida súmula.

Portanto, como se verifica a prática da terceirização está se tornando uma constante nas organizações, e o importante é que elas saibam gerenciar eficazmente o processo para que o objetivo seja alcançado.

8. BIBLIOGRAFIA

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **Regimento Interno do Superior Tribunal de Justiça**. Brasília: STJ, 2009.

CAMPOS, José Ribeiro. **A terceirização e a responsabilidade da empresa tomadora dos serviços**. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

FERRAZ, Fernando Basto. **Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

LEIRIA, Jerônimo Souto. SARATT, Newton Dorneles. **Terceirização: uma alternativa de flexibilização empresarial**. São Paulo: Editora Gente, 1995.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

PAGNONCELLI, Dernizo. **Terceirização e parcerização: estratégias para o sucesso empresarial**. Rio de Janeiro: D. Pagnoncelli, 1993.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Parcerias na administração pública: concessão, permissão, franquia, terceirização e outras formas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SOBRINHO, Zeu Palmeira. **Terceirização e reestruturação produtiva**. São Paulo: LTr, 2008.

TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo. **Recursos no Superior Tribunal de Justiça**. São Paulo: Saraiva, 1991.

JUSBRASIL NOTÍCIAS. Número de processos julgados pelo STJ triplicou em dez anos, mostra relatório, 2009. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/noticias/673135/numero-de-processos-julgados-pelo-stj-triplicou-em-dez-anos-mostra-relatorio>>. Acesso em 11/05/2009.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 04/05/2009.

BRASIL. Lei 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm>. Acesso em 11/05/2009.

JUNIOR, Alex F. P. Sobre a concessão e permissão de serviços públicos. **DireitoNet**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2658/Sobre-a-concessao-e-permissao-de-servicos-publicos>>. Acesso em 06/05/2009.

BRASIL. Lei 9.421, de 24 de dezembro de 1996. Cria as carreiras dos servidores do Poder Judiciário, fixa os valores de sua remuneração e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L9421impressao.htm>>. Acesso em 12/05/2009.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Ato normativo nº 487, de 28 de dezembro de 1998, publicado no Diário da Justiça de 30 subsequente, Seção I, páginas 1 e 2. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/jspui/bitstream/2011/6882/1/ATO_487_28-12-1998.pdf>. Acesso em 12/02/2009.

BRASIL. Lei 10.475, de 27 de junho de 2002. Altera dispositivos da Lei 9.421, de 24 de dezembro de 1996, e reestrutura as carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/LEIS/2002/L10475impressao.htm>>. Acesso em 12/05/2009.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Ato normativo nº 124, de 19 de maio de 2004. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/jspui/bitstream/2011/1087/1/Ato_124_2004.pdf>. Acesso em 12/05/2009.

BRASIL. Lei 11.416, de 15 de dezembro de 2006. Dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União; revoga as Leis nº 9.421, de 24 de dezembro de 1996, 10.475, de 27 de junho de 2002, 10.417, de 5 de abril de 2002, e 10.944, de 16 de setembro de 2004; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11416.htm>. Acesso em 12/05/2009.

BRASIL. Lei 10.520, de 17 de julho de 2002. Institui, no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, nos termos do art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10520.htm>. Acesso em 12/05/2009.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.450, de 31 de março de 2005. Regulamenta o pregão, na forma eletrônica, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5450.htm>. Acesso em 12/05/2009.